

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Maret 2021 dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner mengenai variabel yang akan diteliti kepada pegawai honorer yang ada di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana seluruh data penelitian ini berwujud angka, mulai dari pengumpulan data, menganalisis data sekaligus penyajian dari hasil penelitian tersebut tanpa adanya rekayasa. Metode ini dipilih untuk mencapai tujuan yang akan dicapai peneliti yaitu memperoleh informasi-informasi yang berkaitan dengan fenomena pada saat melakukan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan peneliti adalah data primer untuk variabel *Big Five Personality*, variabel *Perceived Organizational Support*, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi. Dengan menggunakan metode *survey* ini maka akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data yang akan diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir di suatu penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah

peristiwa atau fenomena sosial menurut Pranatawijaya, Widiatry, Priskila, and Putra (2019). Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan responden dengan pada pernyataan dan kemudian diminta untuk diminta jawaban dari lima pilihan jawaban, dimana nilai jawaban memiliki nilai jawaban yang berbeda.

Tabel III.1 Skor Skala Likert

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Janti (2014)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Danuri, Maisaroh, and Prosa (2019) adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek/subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian diperoleh kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pegawai honorer yang bekerja di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Dalam penelitian ini terdapat 379 pegawai honorer.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Danuri et al. (2019) adalah cuplikan atau sebagian dari populasi yang akan diteliti atau dapat juga dikatakan bahwa populasi dalam bentuk mini (miniature populasi). Salah satu syarat yang harus dipenuhi sampel adalah bahwa sampel harus representatif (mewakili) dari populasi. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai $e = 5\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$\begin{aligned} n &= \frac{379}{1+379(0.05)^2} \\ &= 194.60 \\ &= 195 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar error (5%)

Dengan menggunakan rumus Slovin di dapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 195 responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, dimana teknik pengambilan sampel dengan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Peneliti memilih pendekatan *proportional stratified random sampling* sebagai metode pengambilan sampling. *Proportional stratified random sampling* menurut J.

Arifin (2017) dimana bentuk sampling random yang populasi atau elemen populasinya dibagi dalam kelompok-kelompok yang ada atau biasa disebut strata. Karena penelitian ini meneliti pegawai honorer yang bekerja pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana dan peneliti sudah mengetahui berapa banyak jumlah populasi yang akan peneliti teliti. Berikut proporsi sampel yang akan digunakan:

Tabel III.2 Distribusi Sampel

Jabatan	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Jumlah Sampel
Pengemudi	35	$35/378 \times 195$	18
Operasional Teknis	15	$15/378 \times 195$	7
Tenaga Kesehatan	4	$4/378 \times 195$	2
Tenaga Keamanan	74	$74/378 \times 195$	38
Tenaga Kebersihan	2	$2/378 \times 195$	2
Tenaga Administrasi	244	$244/378 \times 195$	125
Pramubakti	5	$5/378 \times 195$	3
Jumlah	379		195

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

3.4 Pengembangan Instrumen

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yang terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Yang termasuk dalam variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel *Big*

Five Personality (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan yang termasuk variabel terikat adalah Komitmen Organisasi (Y).

Tabel III.3 Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Big Five Personality (X_1):</p> <p>ialah lima faktor yang mengkategorikan kepribadian manusia menjadi <i>Extraversion</i>, <i>Agreeableness</i>, <i>Conscientiousness</i>, <i>Emotional Stability / Neuroticism</i> dan <i>Openness to Experience</i> dan manusia memiliki kecenderungan sifat dari salah satu kategori tersebut.</p>	<i>Extraversion</i>	<i>Sociability</i> (Keramahtamahan)	1,3	Likert
		<i>Assertiveness</i> (Ketegasan)	2,5	
		<i>Energy Level</i> (Tingkat Energi)	4,6	
	<i>Agreeableness</i>	<i>Compassion</i> (Perasaan Belas Kasihan)	7,10	
		<i>Respectfulness</i> (Kehormatan)	8,11	
		<i>Trust</i> (Kepercayaan)	9,12	
	<i>Conscientiousness</i>	<i>Organization</i> (Terorganisir)	13,16	
		<i>Productiveness</i> (Produktivitas)	14,17	
		<i>Responsibility</i> (Tanggung Jawab)	15,18	
<i>Negative Emotionality</i>	<i>Anxiety</i> (Kecemasan)	19,22		

		<i>Depression</i> (Depresi)	20,23	
		<i>Emotional Volatility</i> (Emosi yang Berubah-ubah)	21,24	
	<i>Open-Mindedness</i>	<i>Intellectual Curiosity</i> (Keingintahuan Intelektual)	26,29	
		<i>Aesthetic Sensitivity</i> (Sensitivitas Estetika)	25,28	
		<i>Creative Imagination</i> (Imajinasi Kreatif)	27,30	

Diadopsi dari Soto and John (2017): “Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS.”

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<i>Perceived Organizational Support (X₂):</i> ialah sejauh mana karyawan menganggap bahwa organisasi telah menghargai kontribusi dan mempedulikan kesejahteraannya.	Penghargaan	Menghargai kontribusi	31	Likert
	Kondisi Kerja	Mempertimbangkan tujuan dan nilai	32	
	Kesejahteraan Karyawan	Peduli dengan kesejahteraan	33	

Diadopsi dari Worley (2006): Eisenberger “Survey of Perceived Organizational Support (3-item Form)”.

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<p>Kepuasan Kerja (X_3)</p> <p>:</p> <p>ialah perasaan karyawan terkait kesesuaian antara pekerjaan yang diharapkan dan hasil yang positif sehingga membuat karyawan merasa terpenuhi harapannya.</p>	Gaji (<i>Payment</i>)	Gaji yang adil	34	Likert
		Kenaikan gaji	35	
		Gaji yang dihargai	36	
		Kepuasan gaji	37	
	Promosi (<i>Promotion</i>)	Peluang di promosikan	38	
		Keadilan peluang dipromosikan	39	
		Cepat maju	40	
		Kepuasan peluang dipromosikan	41	
	Balas Jasa/Tunjangan (<i>Fringe benefits</i>)	Puas dengan <i>benefit</i>	42	
		Kesamaan <i>benefit</i> yang diterima	43	
		Keadilan pemberian <i>benefit</i>	44	
		<i>Benefit</i> yang tertahan	44	
	Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)	Kecocokan dengan rekan-rekan kerja	45	
Menikmati pekerjaan dengan rekan		46		
Rekan kerja yang bisa diandalkan		47		

		Nihil pertengkaran	48
		Kecocokan dengan atasan	49
	Atasan (<i>Supervision</i>)	Atasan yang kompeten	50
		Atasan yang adil	51
		Atasan yang bersimpati	52
	Imbalan Kontingen (<i>Contingent rewards</i>)	Menerima pengakuan yang sepadan	53
		Pekerjaan dihargai	54
		Imbalan pekerjaan	55
		Usaha dihargai	56
	Prosedur Operasi (<i>Operating procedures</i>)	Aturan dapat mempermudah pekerjaan	57
		Pekerjaan tidak terhalang birokrasi	58
		<i>Overload</i>	59
		Kuantitas <i>output</i>	60
	Sifat Pekerjaan (<i>Nature of work</i>)	<i>Value</i> pekerjaan	61
		Nyaman terhadap pekerjaan	62
		Bangga terhadap	63

		pekerjaan	
		Senang terhadap pekerjaan	64
	Komunikasi (Communication)	Komunikasi yang baik	65
		Tujuan organisasi yang jelas	66
		Memahami kondisi organisasi	67
		Jobdesc yang jelas	68

Diadopsi dari Spector (1997a): Job satisfaction: application, assessment, cause, and consequence

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (Y): ialah rasa kepercayaan atau keterikatan psikologis karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan status keanggotaannya di organisasi dengan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja.	Komitmen Afektif	Memahami tujuan perusahaan	69,70	Likert
		Menerima norma yang berlaku	71	
		Mematuhi peraturan yang berlaku	72	
		Bekerja secara disiplin	73	
		Selalu siap mengerjakan tugas yang diberikan	74	
		Memprioritaskan kepentingan	75,76	

		perusahaan di atas kepentingan pribadi	
Komitmen <i>Continuance</i>		Memiliki tanggungjawab untuk melindungi asset-aset perusahaan	77,78
		Bertahan dalam perusahaan adalah suatu keuntungan	79,80
		Bertahan dalam perusahaan adalah sebuah kebutuhan	81,82
		Merasa berat apabila harus meninggalkan perusahaan	83,84
Komitmen <i>Normative</i>		Memiliki loyalitas terhadap perusahaan	85,86
		Merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan	87,88
		Tetap bertahan dalam perusahaan adalah kewajiban	89,90
		Memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan	91,92

Diadopsi dari Allen and Meyer (1990): “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah data primer. Data primer adalah suatu data yang merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti mengenai variabel terkait untuk tujuan penelitian yang bersumber dari responden menurut Sugiyono (2017). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk kemudian akan diisi oleh responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden. Kuesioner dibuat menggunakan google formulir, karena dapat mempermudah peneliti memperoleh informasi dan juga menghemat waktu dan materi. Pada penelitian ini, kuesioner diberikan kepada sampel penelitian sebanyak 195 pegawai honorer.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis data yang telah didapatkan untuk kemudian diuji dan mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis nya adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 24 dengan menggunakan regresi linear ganda untuk mengolah dan menganalisis data. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, yang dimana dapat dikatakan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesahihan setiap butir pertanyaan dalam angket atau kuesioner. Kuesioner yang baik harus dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang tepat dan akurat menurut Kusumah (2017). Sehingga dapat diketahui apakah instrumen atau pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid dan kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau diteliti. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Z. Arifin (2017). Sehingga apabila terdapat pertanyaan yang tidak relevan dalam kuesioner, maka pertanyaan tersebut harus diganti. Di bawah ini adalah rumus untuk menghitung validitas data:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

Apabila telah didapatkan hasil perhitungan, maka kaidah keputusannya yaitu bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (taraf signifikansi 0,05)

Sehingga dapat diartikan instrumen pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan terhadap total skor, maka instrumen dinyatakan valid.

2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (taraf signifikansi 0,05)

Sehingga dapat diartikan instrumen pertanyaan dalam kuesioner memiliki korelasi tidak signifikan terhadap total skor, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah pengujian keterandalan instrumen sudah baik dan dapat dipercaya sebagai *tools* pengumpul data Novikasari (2016). Penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha untuk menguji keandalan atau koefisien reliabilitas setiap variabel. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Muhid (2012) bahwa dengan melakukan uji Cronbach's alpha maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten.

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Uji reliabilitas dilakukan pada kedua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,06$ menurut Nasution and Ichsan (2020). Sekaran (2006) juga mengatakan bahwa suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar (a) $< 0,6$ tidak releabel, (b) $0,6 - 0,7$ acceptable, (c) $0,7 - 0,8$ baik, dan (d) $> 0,8$ sangat baik.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Jumlah varians total

3.6.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sholikhah (2016). Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai variabel yang diujikan yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Agar hasil penelitian dari jawaban responden dapat dijelaskan dengan lebih mudah, maka peneliti menggunakan rumus umum penentuan skoring yaitu sebagai berikut.

$$\text{Persentase Tertinggi} = \text{skor tertinggi} / \text{skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 5 / 5 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

$$\text{Persentase Terendah} = \text{skor terendah} / \text{skor tertinggi} \times 100\%$$

$$= 1 / 5 \times 100\%$$

$$= 20\%$$

Untuk mengetahui tingkatan nilai dari persentase tersebut, dapat dibandingkan dengan tabel kriteria berikut:

Tabel III.4 Kriteria Analisis Deskriptif

Skor Kriteria	Komitmen Organisasi	Big Five Personality	Perceived Organizational Support	Kepuasan Kerja

	Kriteria Jawaban	SS + S	SS + S	SS + S	SS + S
0 – 20%	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas
21 – 40%	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas
41 – 60%	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Puas
61 – 80%	Baik	Baik	Baik	Baik	Puas
81 – 100%	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Astuti and Sari (2018) Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov*, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan terdistribusi secara normal. Dapat dilihat pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level$ of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau variabel independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) kurang dari 0,05 Handaru and Muna (2012).

Kriteria pada uji linearitas ini adalah dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila pada hasil *linierity* nilai taraf signifikansi yakni < dari 0,05 dan sebaliknya jika > dari 0,05 maka tidak linear Cahyati (2018).

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pendekatan multikolinearitas dapat dilihat melalui Variance Inflation Factors (VIF). Untuk melihat terdapat multikolinearitas atau tidak, maka dapat dilihat melalui Variance Inflation Factors (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan $1/VIF > 0,1$, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari gejala multikolinearitas Janie (2012). Kriteria pada uji multikolinearitas ini adalah:

1. Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF di atas 10, maka terjadi masalah multikolinearitas, sehingga dapat

dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya dan objektif (tidak ada multikolinearitas).

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel bebas memiliki kesamaan varians terhadap variabel terikat. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2018). Heteroskedastisitas dapat diketahui melalui perangkat lunak SPSS. Penelitian ini menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Spearman's Rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Kriteria dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut Purnomo (2016):

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diketahui dengan cara memperhatikan grafik plot dari nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya terdapat pola tertentu atau tidak. Dasar analisis ini adalah :

- a. Bila terdapat pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, menyempit), hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Bila tidak terdapat pola tertentu, seperti titik yang menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Khoirudin (2013) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t menguji *big five personality* (X_1), *perceived organizational support* (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y). Cara mengetahui hasil dari uji t adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dapat dilakukan dengan menghitung dengan rumus secara manual, maupun menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24, yaitu dengan membaca kolom signifikansi, kemudian setiap t hitung yang diuji dibandingkan dengan t tabel. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

Menggunakan *level of confidence* sebesar 95% dan tingkat level of signifikan (α) sebesar 5% atau $\alpha = 0.05$.

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p_{value} > \alpha$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p_{value} < \alpha$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara variabel yang diuji dengan variabel terikat.

3.6.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Yuliara (2020) menyatakan Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X1, X2,...Xn). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ predictor (X1, X2,..., Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini ialah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y' : Variabel terikat
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas
- X₁ : Variabel bebas (*Big Five Personality*)
- X₂ : Variabel bebas (*Perceived Organizational Support*)
- X₃ : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

3.6.4.3 Uji F

Uji F (*F-test*) yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen Purnomo (2016). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau sampel

k : Jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

- a. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Dapat disintesis bahwa hasilnya tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan. Dapat disintesis bahwa hasilnya signifikan, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Hipotesis yang digunakan untuk uji f adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

H_0 : $\mu = \text{Big Five Personality } (X_1)$ tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

H_a : $\mu = \text{Big Five Personality } (X_1)$ berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hipotesis 2

H_0 : $\mu = \text{Perceived Organizational Support } (X_2)$ tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

H_a : $\mu = \text{Perceived Organizational Support } (X_2)$ berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hipotesis 3

H_0 : μ = Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

H_a : μ = Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hipotesis 4

H_0 : μ = *Big Five Personality* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

H_a : μ = *Big Five Personality* (X_1), *Perceived Organizational Support* (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (*big five personality*, *Perceived organizational support*, dan kepuasan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas) (komitmen organisasi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen Manurung and Haryanto (2015). Uji koefisien determinasi memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai R_2 , atau nilai signifikansi < 1 berarti hampir semua informasi yang dibutuhkan, diberikan oleh variabel independen untuk memprediksi variabel dependen.

2. Jika nilai R_2 , atau nilai signifikansi > 1 berarti hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independen terbatas untuk memprediksi variabel dependen.

